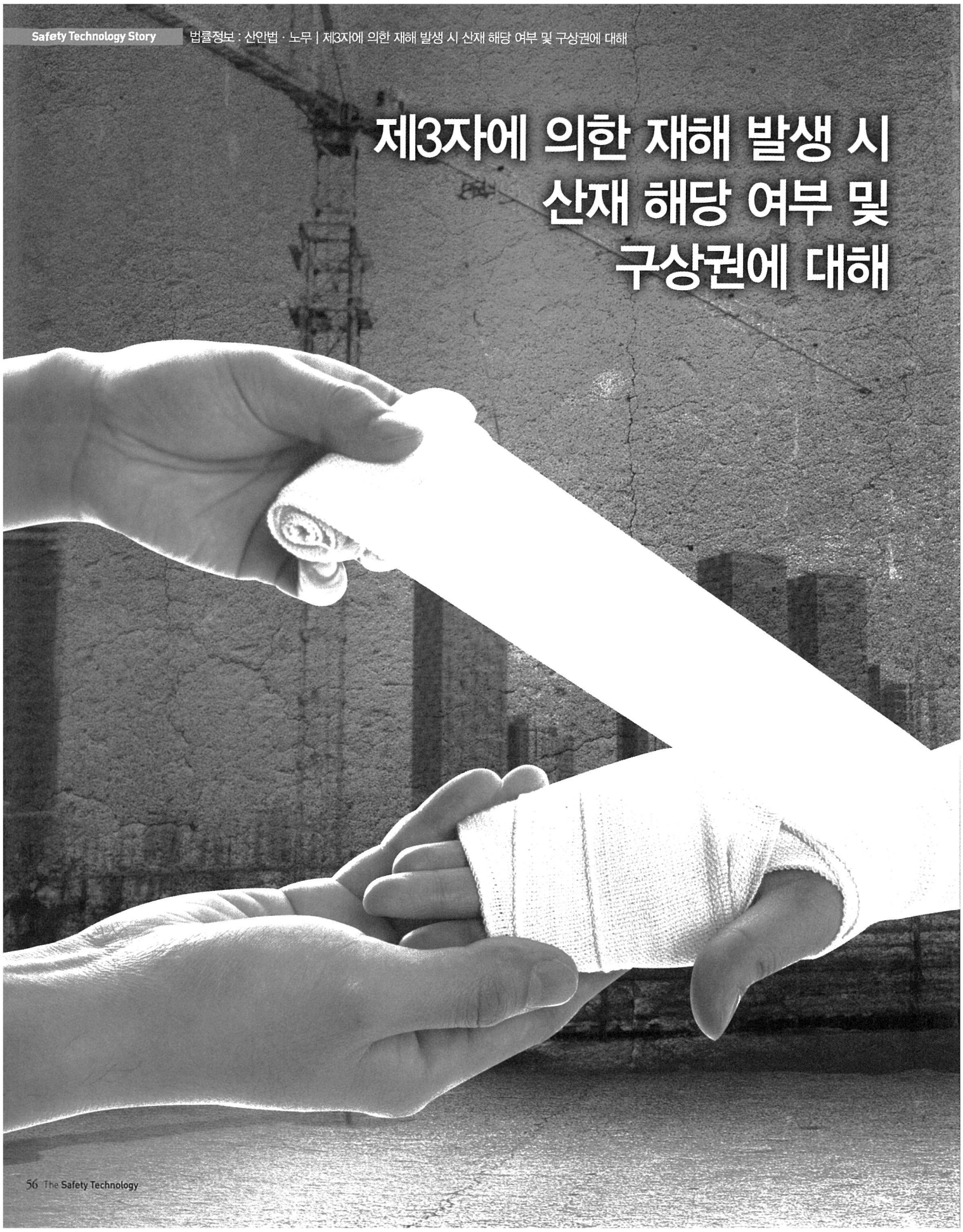
제3자에 의한 재해 발생 시 산재 해당 여부 및 구상권에 대해



이번 호에서는 근로자가 직장 내에서 동료 근로자 또는 제3자와의 폭력사건으로 상해를 입었을 경우 산재법상 업무상 재해에 해당될 수 있는지 여부에 대해 알아보겠다.

근로계약상 소정의 업무를 수행하던 중 통상적으로 일어날 수 있는 폭력사건이라고 한다면 업무상 재해로 볼 수 있다. 하지만 이를 일률적으로 판단하기는 어렵다. 구체적인 사안별로 폭력사건의 동기, 경위 및 상병의 경중 등을 살펴보고 판단할 수 있다.

즉, 가해자와 피해자 사이의 순수한 사적관계에서 얽힌 폭력행위이거나 어느 일방이 업무내용을 넘어 상대방을 감정적으로 자극, 흥분시킴으로 인하여 벌어진 사건일 때에는 사적행위로써 업무상 재해에 해당되지 않을 수 있다. 또는 원인 및 동기는 업무내용에서 기인하였으나 폭력행사의 과정에 비하여 상병이 극심한 정도에 이른 경우에는 상병의 일부만 업무상으로 판단되는 경우도 있다. 위 폭력재해사건이 산재보험 승인이 되었을 경우 이와 관련하여 근로복지공단은 제3자에 의한 재해발생인지 여부와 제3자에 의한 재해발생일 경우 구상권행사의 문제가 있을 수 있다.

사건의 동기, 경위 및 상병의 경중 통해 판단

산재법은 '제3자의 행위에 따른 재해로 보험급여를 지급한 경우에는 그 급여한도 안에서 급여를 받은 자의 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위한다'라고 명시하고 있다. 여기에서 위 가해자가 제3자에 해당되는지 여부가 문제될 수 있다. '제3자'에는 보험가입자인 산재보험 당연적용사업장(피재근로자의 소속사업 또는 사업장)의 소속근로자가 아닌 사업주를 달리하는 가해근로자를 말한다. 위 예외규정으로 보험가입자인 2인 이상의 사업주가 같은 장소에서 하나의 사업을 분할하여 각각 행하다가 그 중 사업주를 달리하는 근로자의 행위로 재해가 발생하면 그러하지 아니하다고 규정하고 있다. 이러한 경우 관할 공단은 구상권을 행사하지 않는다. 여기서 '제3자의 행위'란 위 제3자에 해당하는 자가 고의 또는 과실로 말미암아 보험급여의 지급 사유를 발생하게 한 행위를 말한다. 그러므로 앞서 밝혔던 것처럼 동일 사업장에서 동일사업주의 지휘 · 감독하에서 근무를 하다 발생한 폭행사건으로 인한 상해에 대하여는 구상권 대상이 되지 않는 것이 원칙이다.

구상권 대상 여부 파악 중요

이와 관련한 판례는 다음과 같다. 1)산업재해보상보험법 제54조 제1항에 정한 구상권 행사의 상대방이 되는 '제3자'라 함은 피해 근로자와 산업재해보상보험관계가 없는 자로서 피해근로자에 대하여 불법행위 등으로 인한 손해배상책임을 지는 자를 말한다. 2) 근로자가 동일한 사업주에 의하여 고용된 동료 근로자의 행위로 인하여 업무상의 재해를 입은 경우에 그 동료 근로자는 보험가입자인 사업주와 함께 직·간접적으로 피해 근로자와 산업재해보상보험관계를 가지는 자이므로, 산업재해보상보험법 제54조 제1항에 정한 구상권 행사의 상대방이 되는 '제3자'에서 제외된다. 3) 동일한 사업주가 피해 근로자에 대한 관계에서는 산업재해보상보험의 가입자의 지위에 있지만 가해자에 대한 관계에서는 보험가입자의 지위에 있지 아니한 경우에는 그 가해자는 구상권 행사의 상대방이 되는 제3자에 해당하고, 이 경우 그 사업주가 가해자의 행위에 대하여 사용자책임을 지는 경우가 있다 하더라도 결과는 달라지지 않는다 …중략… 5) 가해 근로자를 산업재해보상보험의 가입자인 사업주와의 관계에서 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없어 산업재해보상보험법상 산업재해보상보험관계가 인정되는 근로자에 해당하지 않으므로 같은 법 제54조 제1항에 정한 구상권 행사의 상대방인 '제3자'에 해당한다고 한 사례 …중략… 7) 산업재해가 보험가입자와 제3자의 공동불법행위로 인하여 발생한 경우, 근로복지공단은 제3자에 대하여 보험가입자의 과실비율만큼을 구상할 수 없고, 구체적으로는 피해자가 배상받을 손해액 중 보험가입자의 과실비율 상당액을 보험급여액에서 공제하고 그 차액에 대하여만 제3자로부터 구상할 수 있다(서울남부지법 2004나9096판결)라고 하였다.

구상권 대상이 되는 경우 그 범위에 관하여는 공단이 수급권자인 피재근로자의 손해배상청구권을 대위하는 것이므로 보험급여가 지급된 범위와 동일하여야 하며 금액 또한 지급된 보험급여액과 이외 법적 제비용에 국한된다. 만일 피재근로자가 제3자로 하여금 보험급여에 상당하는 손해배상을 받은 경우에는 그 한도 내에서 보험급여액을 제한할 수 있다. 이러한 구상권 행사의 소멸시효는 불법행위가 있는 날로부터 10년, 이를 안 날로부터 3년이다.

신혁순 노무사 | 032-555-4852